

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan di Sentra Industri Keripik Tempe Sanan yang beralamat di Jalan Sanan Gang 12, Purwantoro, Blimbing, Kota Malang.

B. Jenis penelitian

Jenis penelitian ini adalah metode survey dengan analisis karyawan bagian produksi, dimana peneliti melakukan observasi dalam pengumpulan data tersebut. Menurut Efendi dan Singaribun (2008), penelitian survey adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

C. Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalasi yang terdiri atas objek, subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (sugiyono, 2010). Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi Sentra Industri Keripik Tempe Sanan dengan jumlah 100 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi (sugiyono, 2010). Sampel dalam penelitian adalah karyawan yang bekerja di bagian produksi Sentra Industri Keripik Tempe Sanan yang berjumlah 100 orang sebagai responden, diperoleh dengan menggunakan

teknik total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (sugiyono, 2007). Alasannya mengambil total sampling karena menurut sugiyono (2007) jumlah populasi 30-100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

D. Definisi operasional variabel

Peneliti merumuskan definisi operasional variabel penelitian ini, dimana definisi operasional variabel merupakan segala sesuatu yang menjadi objek dalam penelitian. Dalam penelitian ini digunakan beberapa variabel yang didefinisikan secara operasional sehingga dapat dijadikan petunjuk dalam melakukan penelitian. Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat), dimana:

a. Variabel independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang nilainya tidak tergantung pada variabel lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja.

1) Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah Segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Indikator dari variabel kompensasi adalah Pemberian gaji, Pemberian insentif, Pemberian tunjangan.

a) Pemberian gaji

Pemberian gaji sesuai dengan pekerjaan dan cukup memenuhi kebutuhan sehari-hari.

b) Pemberian insentif

Tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji yang diberikan kepada karyawan.

c) Pemberian Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

2) Lingkungan kerja non fisik (X2)

Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Indikator dari variabel lingkungan kerja non fisik adalah pengawasan, suasana kerja, perlakuan baik, rasa aman, hubungan serasi.

a) Pengawasan

System pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan.

b) Suasana kerja

Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.

c) Perlakuan baik

Perlakuan baik yang diberikan perusahaan terhadap karyawan seperti, perlakuan secara manusiawi tidak disamakan dengan robot atau mesin.

d) Rasa aman

Rasa aman yang diberikan perusahaan terhadap karyawan baik di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan.

e) Hubungan serasi

Hubungan antar karyawan atau karyawan dengan atasan yang berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.

f) Perlakuan adil

Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan objektif.

3) Motivasi kerja (X3)

Dorongan seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan atau pekerjaan. Indikator dari variabel motivasi kerja adalah *Existence needs* (Eksis/keberadaan), *Related needs* (Menjalin hubungan), dan *Growth needs* (Berkembang/tumbuh).

a) Dorongan *Existence needs* (Eksis/keberadaan)

Dorongan untuk memenuhi Kebutuhan yang berkaitan dengan kebutuhan biologis dan keinginan untuk di kenal oleh orang-orang di dalam perusahaan.

b) Dorongan *Related needs* (Menjalin hubungan)

Dorongan untuk memenuhi kebutuhan sosial, seperti memiliki hubungan yang baik dengan teman kerja atau dengan atasan.

c) Dorongan *Growth needs* (Berkembang/tumbuh)

Dorongan untuk memenuhi keinginan mengembangkan diri atau aktualisasi diri.

b. Variabel dependen (Y)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja dimana:

1) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawannya terhadap pekerjaannya. Indikator dari variabel kepuasan kerja adalah Kepuasan dengan gaji, Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, Kepuasan dengan promosi, Kepuasan dengan sikap atasan dan Kepuasan dengan rekan kerja.

a) Kepuasan dengan gaji

Upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.

b) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri

Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

c) Kepuasan dengan promosi

Kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.

d) Kepuasan dengan sikap atasan

Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

e) Kepuasan dengan rekan kerja

Sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

Tabel 3.1
Definisi operasional variabel

No	Variabel	Definisi operasional	Indikator
1	Kompensasi (X1) (Handoko, 2000)	Segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.	<ul style="list-style-type: none"> - Pemberian gaji - Pemberian insentif - Pemberian tunjangan
2	Lingkungan kerja non fisik (X2) (Sedarmayanti, 2009)	Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan	<ul style="list-style-type: none"> - Pengawasan - Suasana kerja - Perlakuan baik - Rasa aman - Hubungan serasi - Perlakuan adil

No	Variabel	Definisi operasional	Indikator
3	Motivasi kerja (X3) (Alderferer dalam Siagian, 2004)	Dorongan seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan atau pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Existence needs</i> (Eksis/keberadaan) - <i>Related needs</i> (Menjalin hubungan) - <i>Growth needs</i> (Berkembang/tumbuh)
4	Kepuasan kerja (Y) Davis dan Newstrom (dikutip Suwanto dan Donni, 2011)	Perasaan senang atau tidak senang karyawannya terhadap pekerjaannya	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan dengan gaji - Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri - Kepuasan dengan promosi - Kepuasan dengan sikap atasan - Kepuasan dengan rekan kerja

E. Teknik pengukuran variabel

Pengukuran variabel penelitian ini diukur dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* menurut Sugiyono (2010) adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena sosial. Di mana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pernyataan. Setiap butir pernyataan diukur menggunakan skala *likert* yang terbagi atas lima tingkatan atas kategori jawaban. Berikut skala *likert* yang digunakan:

Tabel 3. 2**Skala likert**

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

(Sugiyono, 2010)

Berdasarkan tabel 3.2 diatas menunjukan bahwa skor 5 sangat setuju dengan keterangan menunjukan kompensasi sangat baik, lingkungan kerja non fisik sangat baik, motivasi kerja sangat tinggi, kepuasan kerja sangat tinggi. Skor 4 setuju menunjukan kompensasi baik, lingkungan kerja non fisik baik, motivasi kerja tinggi, kepuasan kerja tinggi. Skor 3 cukup menunjukan kompensasi cukup baik, lingkungan kerja non fisik cukup baik, motivasi kerja cukup tinggi, kepuasan kerja cukup tinggi. Skor 2 tidak setuju menunjukan kompensasi rendah, lingkungan kerja non fisik rendah, motivasi kerja rendah, kepuasan kerja rendah. Skor 1 sangat tidak setuju menunjukan kompensasi sangat rendah, lingkungan kerja non fisik sangat rendah, motivasi kerja sangat rendah, kepuasan kerja sangat rendah.

F. Jenis dan sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif yang berisi tentang jumlah

karyawan dan jumlah skor jawaban kuisisioner yang dikuantitatifkan, Sedangkan data kualitatif berisi tentang sejarah dan struktur organisasi dari perusahaan serta tugas dan tanggung jawab dari masing-masing karyawan. Sumber data yang digunakan, yaitu data primer dan sekunder. Data primer berupa pernyataan responden dalam menjawab kuisisioner dan melalui observasi, sedangkan data sekunder berupa jumlah karyawan, struktur organisasi dan uraian masing-masing karyawan.

G. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data yang relevan dan akurat dengan masalah yang dibahas. Yaitu dengan menggunakan: Angket (kuesioner). Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan sejumlah pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang diberikan kepada responden dengan maksud untuk memperoleh data yang akurat dan valid untuk kemudian di analisis menggunakan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS.

H. Uji instrumen penelitian

1) Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya satu kuesioner (Ghozali, 2006). Satu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tingkat validitas dapat diukur dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

- r = koefisien korelasi,
 X = skor butir
 Y = skor total butir, dan
 N = jumlah sampel (responden).

Kriteria uji validitas yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a) Bila koefisien korelasi atau r hitung $> r$ table maka dinyatakan valid.
- b) Bila koefisien korelasi atau r hitung $\leq r$ table dinyatakan tidak valid

2) Uji reabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2006). Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

r_i = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

σ_t^2 = varian total

Kuesioner dikatakan reliabel apabila:

- a) Jika koefisien Alpha Cronbach $> 0,6$ maka variabel tersebut reliabel.
- b) Jika koefisien Alpha Cronbach $< 0,6$ maka variabel tersebut tidak reliabel.

I. Teknik analisis data

1) Rentang Skala

Rentang skala adalah teknik yang digunakan untuk mengetahui kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Sentra Industri Keripik Tempe Sanan. Berikut rumus yang dikemukakan Umar (2001):

$$Rs = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana:

Rs = rentang skala

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban

Dengan jumlah responden sebanyak 100 orang diperoleh

Rentang Skala:

$$Rs = \frac{100(5-1)}{5}$$

$$Rs = \frac{400}{5} = 80$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka diperoleh Rentang Skala sebesar 80, dengan penilaian setiap variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3

Skala penilaian setiap variabel

Skor penilaian	Kompensasi (X1)	Lingkungan kerja non fisik (X2)	Motivasi kerja (X3)	Kepuasan kerja (Y)
100-179	Sangat tidak baik	Sangat tidak baik	Sangat rendah	Sangat rendah
180-259	Tidak baik	Tidak baik	Rendah	Rendah
260-339	Cukup	Cukup	Cukup	Cukup
340-419	Baik	baik	Tinggi	Tinggi
420-500	Sangat baik	Sangat baik	Sangat tinggi	Sangat tinggi

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 3.3 diatas dijelaskan bahwa:

1. Untuk nilai rentang skala 100-179 menunjukkan nilai variabel kompensasi sangat tidak baik, lingkungan kerja non fisik sangat tidak baik, motivasi kerja dan kepuasan kerja sangat rendah.
2. Untuk nilai rentang skala 180-259 menunjukkan nilai variabel kompensasi tidak baik, lingkungan kerja non fisik tidak baik, motivasi kerja dan kepuasan kerja rendah.
3. Untuk nilai rentang skala 260-339 menunjukkan nilai variabel kompensasi, lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja dan kepuasan kerja cukup.

4. Untuk nilai rentang skala 340-419 menunjukkan nilai variabel kompensasi baik, lingkungan kerja non fisik baik, motivasi kerja dan kepuasan kerja tinggi.
5. Untuk nilai rentang skala 420-500 menunjukkan nilai variabel kompensasi sangat baik, lingkungan kerja non fisik sangat baik, motivasi kerja dan kepuasan kerja sangat tinggi

2) Uji asumsi klasik

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak. Uji asumsi klasik terdiri dari:

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2006). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. jika data (titik) menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak

menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ada ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen (Ghozali, 2006).

Pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat angkata *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Dengan pengambilan keputusan jika ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$ atau $VIF < 10$, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolenieritas antar variabel independen dalam model regresi.

c) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2006), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka homoskedatisitas dan jika berbeda disebut heteroskedetisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedatisitas.

Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedetisitas, yaitu dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variable dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedatisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot

antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-studentized. Dasar analisis:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedetisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedotisitas.

3) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis data dalam penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama (Ghozali, 2006).

Model persamaan regresi yang akan diuji adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = kepuasan kerja

a = Konstanta

X1 = Kompenasi

X2 = lingkungan kerja non fisik

X_3 = motivasi kerja

b_1 = Koefesien regresi untuk X_1

b_2 = Koefesien regresi untuk X_2

b_3 = Koefesien regresi untuk X_3

e = Standar error

J. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variable bebas secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variable dependen.

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

a) Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$ artinya, semua variable bebas (x) secara simultan tidak mempengaruhi variable terikat (y).

$H_a : b_1 \neq 0$ artinya, semua varibael bebas (x) secara simultan mempengaruhi variable terikat (y).

b) Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$)

c) Menentukan signifikansi:

1) nilai signifikansi ($P \text{ value}$) $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

2) nilai signifikansi ($P \text{ value}$) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji masing-masing variable bebas (x) dengan variable terikat (y). uji t ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh masing-masing variable kompensasi, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

a) Menentukan formulasi hipotesis

$H_0 : b_1 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh dari masing-masing variable bebas (x) terhadap variable terikat (y)

$H_a : b_1 \neq 0$ artinya, ada pengaruh dari masing-masing variable bebas (x) terhadap variable terikat (y)

b) Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$)

c) Menentukan signifikansi:

1) nilai signifikansi ($P \text{ value}$) $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2) nilai signifikansi ($P \text{ value}$) $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3) Uji dominan

Uji dominan dilakukan untuk mengetahui variabel mana yang mempunyai pengaruh dominan (kontribusi terbesar), maka cara yang dilakukan adalah membandingkan koefisien regresi masing-masing variabel bebas. Jadi salah satu dari variabel bebas yang memiliki koefisien regresi (Beta) tertinggi maka variabel tersebut mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja.